

La flexibilité des indépendants a un prix

En Suisse, environ une personne sur dix exerce une activité indépendante. Selon une étude, cette minorité jouit d'une grande souplesse dans son travail, contrairement aux salariés.

Leurs horaires sont, par contre, sensiblement plus importants et irréguliers. *Ulrich Pekruhl, Christoph Vogel*

Abrégé L'activité indépendante est extrêmement précieuse pour l'économie et la société. Les données rassemblées en 2015 dans le cadre de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (*European Working Conditions Surveys, EWCS*) montrent que les indépendants travaillent globalement plus que les salariés. D'un autre côté, ils peuvent profiter d'un grand nombre de ressources liées au travail, comme un degré élevé d'autodétermination. Cela permet un certain équilibre et contribue vraisemblablement à les motiver fortement. Il existe toutefois des différences : on dispose d'indications selon lesquelles certaines conditions de travail tendent à être plus mauvaises dans quelques métiers par rapport aux autres. Cela concerne les agents contractuels et les indépendants qui interviennent dans un bref délai, ceux qu'on appelle des «gig workers».

Pour la *NZZ am Sonntag* «L'engagement fixe est un modèle en voie d'extinction.»¹ Ce pronostic est assurément quelque peu exagéré, mais il existe une tendance incontestable à la flexibilisation et l'on ne saurait nier qu'elle peut entraîner une augmentation du nombre d'indépendants.

L'article de la *NZZ am Sonntag* rapporte que le Credit Suisse compte, outre les 47 000 collaborateurs internes, quelque 23 000 agents contractuels. À UBS ils sont environ 30 000 en plus des 60 000 salariés. Ce sont soit des personnes employées par un tiers, soit des indépendants intervenant en «freelance» dans l'entreprise. Leur travail ne se cantonne pas à des tâches auxiliaires ou connexes, mais touche aussi des domaines clés de l'activité commerciale.

La numérisation croissante du travail et de la communication favorise l'externalisation de tâches. Elle efface les frontières régionales, nationales et temporelles. Internet permet à de nombreuses personnes d'effectuer leur travail indépendamment d'un cadre horaire lié à un emplacement donné, où que ce soit dans le monde. Prenons l'exemple des plateformes Internet dites de production participative («crowdsourcing») : celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'activités bénéficiant d'horaires flexibles.

Elles recrutent de la main-d'œuvre, dont une partie est indépendante, pour des tâches artisanales ou des services – que ce soit à la personne ou en ligne – à assurer dans un bref délai. Uber, l'entreprise qui concurrence les taxis, en constitue un exemple aussi connu que controversé. Cette nouvelle forme d'activité impliquant une intervention dans un laps de temps très court et conclue par le bais d'une plate-forme est aussi dénommée «gig work». Des enquêtes² réalisées en Angleterre et en Suède montrent que, dans ces deux pays, environ 3 % des personnes interrogées tirent plus de la moitié de leur revenu de ce type d'activité.

En Suisse, quelque 10 % des personnes actives travaillent en tant qu'indépendantes. Elles sont, en général, assez libres dans la sélection et l'organisation de leurs interventions. Remarquons, toutefois, qu'elles ne sont pas protégées par le droit du travail ou les conventions collectives. Une étude conduite par la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie³ a comparé la situation professionnelle des indépendants à celles des salariés dans notre pays. Différentes formes d'activité indépendante ont été analysées. Les chercheurs ont utilisé les données de l'Enquête européenne sur les

conditions de travail (*European Working Conditions Survey, EWCS*), réalisée tous les cinq ans dans l'UE et dans la plupart des autres pays européens⁴. Comme il n'a pas été possible de distinguer nettement les différentes formes d'activité indépendante, par exemple celle des agents contractuels et des «gig workers», dans les données, on ne peut pas parler ici d'une évaluation reposant sur des catégories rigoureuses. L'étude définit les «gig workers» comme des personnes exerçant une activité indépendante et intervenant dans un bref délai, de manière quotidienne ou plurihebdomadaire. Elle définit les agents contractuels comme des indépendants qui fournissent plus de 75 % de leur activité au même mandant. Seules 2 % des personnes interrogées dans le cadre de l'étude entrent dans la catégorie des «gig workers» et 2,5 % dans celle des agents contractuels. Le peu de cas enregistrés impose la prudence dans l'évaluation des résultats ci-après s'agissant de ces deux groupes d'actifs. On peut donc parler d'une première approche de la thématique.

Une charge de travail importante chez les indépendants

Comme le montrent les données récoltées, les indépendants à plein temps travaillent en moyenne cinq heures de plus par semaine que les salariés. Ils accomplissent en effet 47,2 heures, contre 41,9 heures pour les salariés. Les agents contractuels (48,8 heures) et les «gig workers» (49,2 heures) travaillent plus que l'ensemble des indépendants.

Les indépendants peuvent, en général, aménager leur temps de travail beaucoup plus librement que les salariés (voir *illustration 1*). Les agents contractuels et les «gig workers» jouissent toutefois d'une moins grande latitude en la matière que l'en-

¹ *NZZ am Sonntag* du 11 mars 2017.

² Huws et Joyce (2016a et 2016b).

³ Pekruhl et Vogel (2017).

⁴ Voir aussi l'article de Krieger, Graf et Vanis (2017), qui compare les résultats rassemblés par l'EWCS sur les salariés suisses à ceux des autres salariés européens.



Conversation dans un espace partagé. Les indépendants travaillent davantage et plus irrégulièrement que les salariés.

semble des indépendants. Ils doivent aussi faire face – surtout les seconds – à de fortes contraintes. Ainsi, la grande majorité des « gig workers » observés travaillent plus de cinq jours par semaine, alors que ce n'est le cas que d'un dixième des salariés. La longueur de la journée de travail est aussi un paramètre présentant des disparités importantes : 39 % des « gig workers », mais seulement 5 % des salariés, travaillent régulièrement plus de dix heures par jour. En outre, plus de la moitié des « gig workers » déclarent travailler régulièrement pendant leur temps libre.

L'étude apporte donc des éléments indiquant que les « gig workers » sont défavorisés par leurs horaires. Cette situation n'est que partiellement compensée par l'autonomie dont ils disposent pour aménager leur temps de travail. En effet, moins de la moitié des « gig workers » sont totalement libres en ce domaine, ce qui semble le plus souvent provenir du type de travail exercé. Cette proportion dépasse les deux tiers pour l'ensemble des indépendants. Comme il fallait s'y attendre, elle est nettement plus faible chez les salariés.

Des tâches plus complexes pour les indépendants

Un tiers des salariés doivent effectuer des tâches monotones, ce qui est net-

tement plus rare chez les indépendants. Ces derniers sont généralement soumis à davantage d'exigences que les salariés et les agents contractuels. Les « gig workers » indiquent presque tous devoir traiter des tâches complexes de manière régulière (voir *illustration 2*).

Cependant, chez les « gig workers », la part des sondés indiquant que le rythme de travail est souvent soutenu, qu'ils subissent la pression des délais et que le stress s'ensuit est plus élevée que dans les autres groupes d'actifs. C'est seulement chez les salariés que la part des personnes stressées est comparable.

En ce qui concerne le présentéisme, ce sont les salariés qui le pratiquent le plus. Près d'un quart d'entre eux sont venus travailler alors qu'ils étaient malades au cours des douze derniers mois. Chez les agents contractuels, cette proportion est plus faible et chez les « gig workers », elle n'est même que de la moitié. Ce sont toutefois les agents contractuels qui mettent le plus en danger leur santé et leur sécurité dans leur travail, avec 22 % des sondés.

Chez les salariés et les « gig workers », la motivation (près de 70 % dans les deux cas) est légèrement plus faible que chez les agents contractuels et l'ensemble des travailleurs indépendants. Ils sont environ 80 % parmi ces derniers à se sentir pleins d'énergie au travail et à exercer leur profession avec enthousiasme.

Entre motivation et épuisement

Le travail des indépendants est en moyenne plus intéressant et diversifié que celui des salariés. Les premiers ont plus d'influence sur l'exécution et la planification de leur activité⁵. Pour beaucoup d'entre eux, le travail n'en est que plus attirant et constitue en même temps un ensemble de ressources permettant de maintenir saines physiques et psychiques. La motivation des indépendants est donc importante.

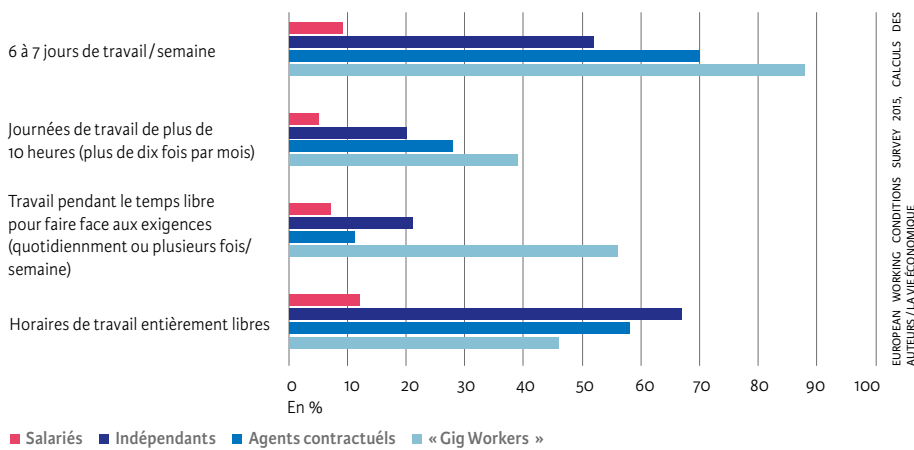
La longueur des horaires de travail est cependant moins attrayante et peut fragiliser la santé : trois fois plus d'indépendants que de salariés travaillent régulièrement pendant leur temps libre. Cela peut aussi concerner les week-ends, tandis que, dans la semaine, les journées sont longues. Dans ce « découplage du travail », la frontière entre l'activité professionnelle et le reste de la vie est toujours plus poreuse.

Dans quelle mesure les indépendants pourront-ils maintenir l'équilibre entre les ressources et les contraintes ? Comme l'étude⁶ l'a montré, c'est rarement un problème pour de nombreuses catégories

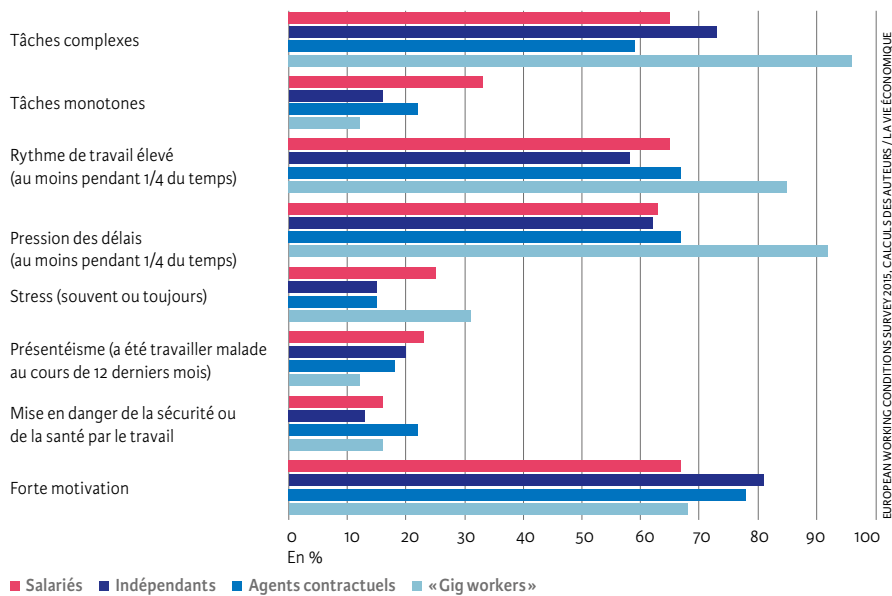
⁵ Plusieurs autres résultats de notre étude renvoient aussi à cela. Voir Pekruhl et Vogel (2017).

⁶ Pekruhl et Vogel (2017).

III. 1. Temps de travail des indépendants et des salariés en Suisse (2015)



III. 2. Contraintes et ressources des indépendants et des salariés en Suisse (2015)



III.1 et III. 2 : les barres indiquent la part des sondés pour lesquels les déclarations correspondantes sont exactes. Nombre de personnes interrogées : salariés (875), indépendants (130), agents contractuels (24), « gig workers » (19). Ces effectifs se basent sur l'échantillon suisse non pondéré, agriculture comprise. Les résultats présentés ont été pondérés par sexe, âge, région, groupe professionnel et secteur économique. Autrement dit, les valeurs ont été calculées avec un facteur de pondération pour corriger l'influence de réponses manquantes, en tenant compte de la structure sociodémographique de la population active. Les valeurs des « gig workers » et des agents contractuels reposent sur un petit nombre d'observations (<30). Leur fiabilité statistique est donc limitée.

qui revêtent traditionnellement ce statut, comme les médecins ou les indépendants dans le domaine judiciaire. Chez les agents contractuels aussi, les choses semblent globalement bien aller⁷. Certes, une forte

7 Il convient de souligner ici que dans l'ensemble de l'article, seule la situation professionnelle des travailleurs indépendants a été examinée, mais pas leur situation économique et sociale.

proportion d'entre eux indiquent que le travail fragilise leur santé. Le faible nombre de cas n'a, cependant, pas permis d'examiner dans quelle mesure cela peut être lié à leur statut d'agents contractuels, à leur appartenance à une branche spécifique ou à la nature de leur activité. Certains indices révèlent des contraintes supérieures chez les « gig workers ». Ceux-ci trouvent

aussi leurs tâches complexes et peu monotones, mais on peut supposer que cela est surtout dû à la nécessité d'auto-organisation permanente et à court terme.

L'état de santé général des travailleurs indépendants ne se distingue généralement que peu de celui des salariés. Les indépendants sont 46 % à se dire en bonne santé; 36 % se déclarent même en très bonne santé. Ces deux pourcentages sont à peine plus élevés chez les salariés (49 % et 40 %). Toutefois, 18 % des indépendants rapportent des problèmes de santé s'étalant sur une période de plus de six mois. C'est plus du double que parmi les salariés⁸. Peut-être la politique de la santé trouvera-t-elle à agir dans ce domaine.

8 Pekruhl et Vogel (2017).



Ulrich Pekruhl

Professeur de gestion des ressources humaines, Institut de gestion et d'organisation du personnel, Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), Olten



Christoph Vogel

Collaborateur scientifique, Institut de gestion et d'organisation du personnel, Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), Olten

Bibliographie

Huws U. et Joyce S., *Size of Sweden's « Gig Economy » revealed for the first time, Crowd-working survey*, 2016 (a).
 Huws U. et Joyce S., *Size of the UK's « Gig Economy » revealed for the first time, Crowd-working survey*, 2016 (b).
 Krieger R., Graf M. et Vanis M., *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015 – Sélections de résultats concernant les conditions de travail en Suisse*, 2017.
 Pekruhl U. et Vogel C., *Selbstständigerwerbende in der Schweiz – Auswertung des European Working Conditions Survey 2005 und 2015*, 2017.